

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองจิก อำเภอบางปะอิน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Effectiveness in Job Performance of Employees at Khlong Chik Subdistrict
Municipality, Bang Pa-in District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

สิริกกร คล้ายแก้ว¹, ประเวศน์ มหารัตน์สกุล²

นักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี¹

Student, Master of Public Administration, Pathumthani University, Thailand¹

อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี²

Teacher, Political Science, Pathumthani university, Thailand¹

Faculty of Political Science, Pathumthani University, Thailand

Corresponding Author's Email : kaykan1991@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองจิก และ 2) เปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กรอบแนวคิดใช้แนวคิดและทฤษฎีของ สเตียร์ ประชากรได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลคลองจิก จำนวน 275 คน นำไปคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ เครจจี และมอร์แกน ได้จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองจิก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านค่าเฉลี่ยมากไปน้อย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะขององค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และด้านพนักงานขององค์การ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และ 2) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลคลองจิก ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน พนักงานเทศบาลตำบลคลองจิก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Abstract

The objectives of this research were to 1) examine the level of job performance effectiveness of employees at Khlong Chik Subdistrict Municipality, and 2) compare the job performance effectiveness of employees at Khlong Chik Subdistrict Municipality, Bang Pa-in District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, classified by personal factors. This research employed a quantitative approach. The conceptual framework was based on the concept and theory of Steers. The population consisted of 275 employees of Khlong Chik Subdistrict Municipality. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table, resulting in a sample of 160 people.

The research instrument was a Likert type 5-rating scale questionnaire. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research results revealed that 1) the level of job performance effectiveness of employees at Khlong Chik Subdistrict Municipality, as a whole, was at a high level. When considered each aspect in descending order of mean scores, it was found that all aspects were also at a high level. The organizational characteristics aspect had the highest mean score, followed by the environmental characteristics, administrative policy and practice, while the organizational personnel aspect had the lowest mean score. 2) The comparison of work effectiveness among employees of Khlong Chik Subdistrict Municipality, Bang Pa-in District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province revealed that employees with different genders, educational levels, and lengths of work experience did not show significant differences in their work effectiveness.

Keywords: Effectiveness in Job Performance, Employees at Khlong Chik Subdistrict Municipality, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

บทนำ

ในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลให้การบริหารงานภาครัฐจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) จึงถูกนำมาใช้เพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ความคุ้มค่า และการให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีบทบาทสำคัญในการจัดบริการสาธารณะและพัฒนาคุณภาพชีวิต

ของประชาชน ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนความสำเร็จขององค์กร

เทศบาลตำบลคลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นพื้นที่ที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว เนื่องจากอยู่ใกล้แหล่งอุตสาหกรรมและเส้นทางคมนาคมสำคัญ ส่งผลให้ภารกิจของพนักงานเทศบาลมีความหลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น ทั้งด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม การผังเมือง และการดูแลสวัสดิการสังคม อย่างไรก็ตาม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักประสบปัญหาภาระงานที่เพิ่มขึ้น ข้อจำกัดด้านบุคลากร งบประมาณ และเทคโนโลยี ซึ่งล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในระดับพื้นที่ โดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการและความเชื่อมั่นของประชาชนต่อหน่วยงานภาครัฐ อย่างไรก็ตาม การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานท้องถิ่นยังเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน เช่น ความแตกต่างของบุคลากร ภาวะผู้นำ บรรยากาศในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความจำเป็นในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้สอดคล้องกับการบริหารภาครัฐยุคใหม่

ขณะเดียวกัน ประชาชนมีความคาดหวังต่อการให้บริการของภาครัฐที่รวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้ ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง กระนั้น ยังขาดข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานท้องถิ่นและความแตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลและยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา

การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านลักษณะขององค์กร 2. ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม 3. ด้านพนักงานขององค์กร 4. ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

2. ด้านประชากรและตัวอย่าง

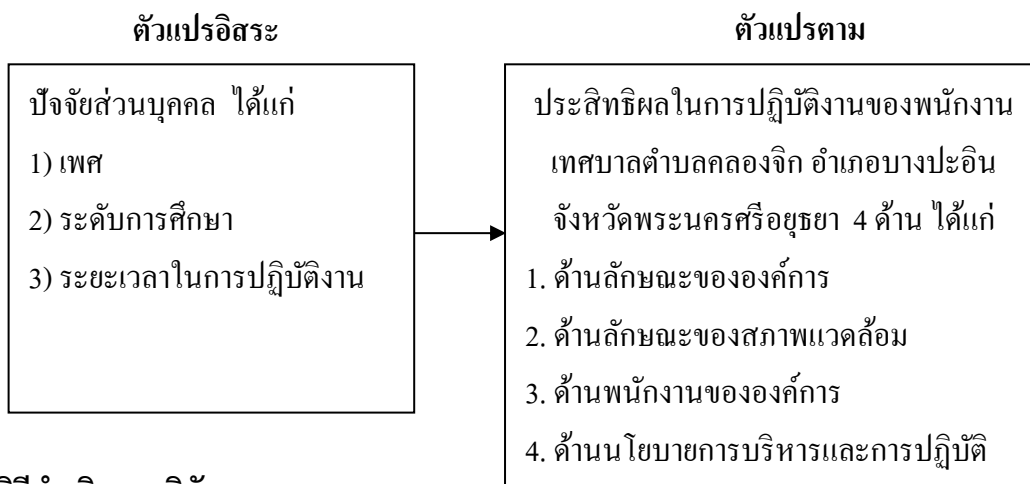
ประชากรศึกษา ได้แก่ พนักงานเทศบาลเทศบาลตำบลคลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. ด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ตั้งแต่เดือน มกราคม - ธันวาคม พ.ศ. 2568

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแบบประเมินการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการของ สเตียร์ (Steers, 1977, p 8, อ้างถึงใน สำเนียง ซาลีเครือ, 2554 : 97) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยกำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยอย่างเป็นระบบ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) และการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการ เป็นกรอบในการศึกษา เพื่อกำหนดตัวแปรและพัฒนาเครื่องมือวิจัยอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษา การศึกษาครั้งนี้กำหนดสมมติฐานไว้ดังนี้ 1) ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก และ 2) พนักงานเทศบาลตำบลคลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มี เพศ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างก็มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขั้นตอนที่ 2 การเก็บข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บข้อมูลในเทศบาลตำบลคลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้วิธีการสำรวจ (Survey) เป็นหลัก ควบคู่กับการสังเกตการณ์ของพนักงาน เพื่อทำความเข้าใจบริบททางสังคมและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรอบด้านและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Sample) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลคลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวนทั้งสิ้น 275 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอ้างอิงจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจจีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ซึ่งเป็นวิธีที่ใช้ในการกำหนดขนาดตัวอย่างจากจำนวนประชากรที่แน่นอน ผลการคำนวณพบว่า ควรใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความเหมาะสมและสามารถนำไปวิเคราะห์ทางสถิติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ประชากรทุกคนมีโอกาสถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างอย่างเท่าเทียมกัน โดยผู้วิจัยจัดทำรายชื่อพนักงานเทศบาลตำบลคลองจิกทั้งหมดจำนวน 275 คน จากนั้นทำการสุ่มเลือกตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดไว้จำนวน 160 คน เพื่อใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือวิจัยและคุณภาพเครื่องมือใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ครอบคลุมข้อมูลทั่วไป และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองจิกครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะขององค์กร ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ด้านพนักงานขององค์กร และด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ข้อคำถามได้ค่า IOC = 0.67-1.00 และความเชื่อมั่นต่อหน่วยงาน โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) (1951) เท่ากับ 0.88 อยู่ในระดับดี

ขั้นตอนที่ 5 การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและอธิบายวัตถุประสงค์การวิจัย พร้อมทั้งเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน ตรวจสอบความครบถ้วน และคัดกรองข้อมูลก่อนนำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และสถิติอ้างอิง ได้แก่ Independent Samples t-test และ One-way ANOVA กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ขั้นตอนที่ 7 การสรุปและนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยทำการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา จากนั้นนำผลที่ได้มาสังเคราะห์และอภิปรายผลโดยเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่ออธิบายความหมายและความสำคัญของผลการศึกษาอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและแนวทางการพัฒนาเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานขององค์กร ทั้งนี้ ผลการวิจัยจะถูกนำเสนอในรูปแบบรายงานวิชาการ และจัดทำเป็นบทความเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ต่อไป

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$; $SD = .24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านลักษณะขององค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.99$; $SD = .24$) รองลงมาคือด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 3.98$; $SD = .31$) ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.96$; $SD = .33$) และด้านพนักงานขององค์การมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.89$; $SD = .27$) ผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานเทศบาลมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในระดับที่ดีในทุกมิติ และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ดังตารางที่ 1

การรับรู้ภาพลักษณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล บึงทองหลาง	ระดับความ			ลำดับ
	คิดเห็น		แปลผล	
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านลักษณะขององค์การ	3.99	0.24	มาก	1
2. ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม	3.98	0.31	มาก	2
3. ด้านพนักงานขององค์การ	3.89	0.27	มาก	4
4. ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	3.96	0.33	มาก	3
รวม	3.96	0.24	มาก	

วัตถุประสงค์ที่ 2 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่ เพศต่างกันมีh' 4 ด้าน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ (n = 160)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านลักษณะขององค์การ	3.985	.273	4.003	.218	-1.305	.78
2. ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม	3.963	.192	4.000	.390	-1.809	.66
3. ด้านพนักงานขององค์การ	3.822	.250	3.953	.281	-2.009	.07

4. ด้านนโยบายการบริหาร และการปฏิบัติ	3.978	.300	3.953	.355	-2.104	.78
รวม	3.977	.252	3.985	.273	-2.002	.53

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลคลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มี ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า $F = 0.482$ และค่า $Sig. = 0.61$ ซึ่งมากกว่า .05 แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาไม่ได้ส่งผลให้เกิดความแตกต่างของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในทำนองเดียวกัน พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ก็มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน โดยมีค่า $F = 0.086$ และค่า $Sig. = 0.91$ ซึ่งมากกว่า .05 จึงสามารถสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลแตกต่างกัน โดยสรุป ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ทั้งระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองจิก ไม่ได้มีผลต่อความแตกต่างของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ จิตต์ชอบธรรม (2566) ในประเด็นการขับเคลื่อนความสำเร็จคือการที่องค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะขององค์การ ด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ ด้านพนักงานขององค์การ และด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โดยด้านลักษณะขององค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าเทศบาลมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์การที่ชัดเจน ทำให้พนักงานรับรู้ทิศทางและเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Peter F. Drucker (1954) ซึ่งอธิบายว่า ประสิทธิผลขององค์การเกิดจากการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและการบริหารจัดการที่ทำให้บุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อบุคลากรมีความเข้าใจในเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ก็จะทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ พบว่าผู้บริหารมีความเอาใจใส่และดูแลพนักงาน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน พนักงานรู้สึกได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จึงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจและมีความร่วมมือในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Rensis Likert (1967) ที่กล่าวว่า การบริหารงานที่ให้

ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร รวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

นอกจากนี้ ในด้านพนักงานขององค์การและด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ พบว่าการส่งเสริมสนับสนุน และภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้การดำเนินงานของเทศบาลเป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสรุป ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสนับสนุนบุคลากร และภาวะผู้นำของผู้บริหาร ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลคลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มี เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวไม่ได้เป็นตัวกำหนดความแตกต่างของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิชัย บุญฤทธิ์ (2566) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กร เนื่องจากการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐมักอยู่ภายใต้กฎระเบียบ มาตรฐาน และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามกรอบและแนวทางเดียวกัน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กรของ Richard M. Steers (1977) ซึ่งอธิบายว่า ประสิทธิผลขององค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลมาจากปัจจัยหลายด้านร่วมกัน เช่น โครงสร้างองค์การ ระบบการบริหาร นโยบาย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อองค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจนก็จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะมีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอยู่ภายใต้ ระบบ ระเบียบ และมาตรฐานการปฏิบัติงานเดียวกัน รวมถึงมีการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม และการถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานขององค์กร ส่งผลให้การดำเนินงานของเทศบาลสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าบุคลากรจะมีเพศ ระดับการศึกษา หรือประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันก็ตาม

สรุป

ผลการวิจัยเรื่องประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านลักษณะขององค์การซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ Peter F. Drucker ที่เน้นความสำคัญของการกำหนดเป้าหมายขององค์การ และแนวคิดของ Rensis Likert ที่ให้ความสำคัญกับบรรยากาศการทำงานและความสัมพันธ์ภายในองค์การ นอกจากนี้

การทดสอบสมมติฐานยังพบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดด้านประสิทธิผลองค์การของ Richard M. Steers ที่อธิบายว่าประสิทธิผลขององค์การเกิดจากระบบการบริหารและโครงสร้างการทำงานมากกว่าลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.เทศบาลตำบลคลองจิกควรส่งเสริมการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานขององค์กรให้มีความชัดเจนและสื่อสารให้บุคลากรทุกระดับรับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานร่วมกัน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

2.เทศบาลควรจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การให้บริการสาธารณะ และการบริหารจัดการงานภาครัฐยุคใหม่ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคลากร รวมถึงการสนับสนุนและให้กำลังใจในการทำงานอย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืนในการพัฒนาองค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับกลุ่มผู้บริหารและพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อให้ทราบถึงเจตคติ แรงจูงใจ และปัญหาอุปสรรคเชิงลึกที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดกว่าการใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานระหว่างเทศบาลที่มีขนาดต่างกัน (เช่น เทศบาลตำบลเทียบกับเทศบาลเมือง) หรือเปรียบเทียบระหว่างเทศบาลที่มีบริบทพื้นที่ต่างกัน (เช่น พื้นที่อุตสาหกรรมเทียบกับพื้นที่เกษตรกรรม) เพื่อวิเคราะห์ว่าบริบทของพื้นที่และขนาดขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานที่แตกต่างกันหรือไม่

3. ควรมีการศึกษาโดยใช้สถิติการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) หรือโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยส่งผ่าน (Mediator) หรือปัจจัยกำกับ (Moderator) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กิตติศักดิ์ จิตต์ชอบธรรม. (2566). *ประสิทธิผลของการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ กรณีศึกษาหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สิทธิชัย บุญฤทธิ์. (2566). การศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตามปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การ: กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา*, 14(1), 102-118.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334.
- Drucker, P. F. (1954). *The practice of management*. Harper & Row.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. McGraw-Hill.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Goodyear Publishing Company.